AGRICA ÉPARGNE
Société de gestion de portefeuille

Mode d'emploi : les dispositifs d'épargne salariale

Négocier les dispositifs d'épargne salariale

LES POINTS CLES

Obligation de négociation lorsque l'entreprise est dotée :
- **d'au moins 1 délégué syndical ou**
- **d'un Comité d'Entreprise**

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation à cette fin.

Si le Comité d'Entreprise n'est pas signataire des dispositifs d'épargne salariale en place dans l'entreprise, l'employeur est dans l'obligation de le consulter avant modification ou renouvellement de l'un de ces dispositifs

Comment les mettre en place au niveau de l'entreprise ?

Les modalités de négociation

La Participation et l'Intéressement

Ces dispositifs sont le résultat d'un accord entre les différents partenaires sociaux, il se passe :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- soit au sein d'un Comité d'Entreprise
- soit par ratification du personnel à la majorité des 2/3

Les Plans d'Epargne Entreprise (PEE) et pour la Retaite Collectif (PERCO)

Différents cas de figure peuvent se présenter :

- **Par ratification**

Il est possible d'instituer un PEE par ratification du personnel à la majorité des 2/3 (possibilité non applicable au PERCO).

- **Par décision unilatérale**
  - en cas d'échec des négociations, et après consultation des délégués du personnel, l'employeur peut installer unilatéralement le plan d'Epargne Salariale (PEE/PERCO)
  - si l'entreprise ne compte ni délégués syndicaux ni Comité d'Entreprise

Les obligations de négociation

- **Chaque année** : l'employeur est tenu d'engager une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale (accord d'Intéressement, accord de Participation, PEE, PERCO ou accord de branche salariale) lorsqu'au sein de son entreprise est présente une (ou plusieurs) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) et qu'aucun de ces dispositifs n'y est encore en place.
- **Tous les 3 ans** : l'employeur propose un examen des conditions dans lesquelles la Participation, l'Intéressement ou un Plan d'épargne salariale (PEE/PERCO) peuvent être mis en place lorsque son entreprise ne dispose pas de délégué syndical et qu'aucun accord d'Intéressement ou de Participation n'y est encore en vigueur.
- **Si depuis plus de 3 ans**, un PEE est effectif au sein d'une entreprise, l'employeur se doit d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO ou d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.

AGRICA ÉPARGNE
Société de gestion de portefeuille

Mode d'emploi : les dispositifs d'épargne salariale

Les modalités de dépôt

Après signature, l'accord d'épargne salariale* doit être déposé auprès d el'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu de conclusion. Il en va de même pour les avenants.

Le dépôt se fait en 2 exemplaires :

- un original en version papier, signé des parties
- une copie en version dématérialisée – il n'est pas nécessaire que les signatures figurent sur cette version électronique de l'accord mais son contenu doit être identique à l'original.

  Cette copie est envoyée par courriel à l'adresse de la **DIRECCTE** du lieu de conclusion : dd-*numerodudepartement*.accord-entreprise@direccte.fr

En outre, lorsqu'il est conclu avec des organisations syndicales, l'accord doit également faire l'objet d'un dépôt auprès du **Greffe du Conseil de Prud'hommes** du lieu de conclusion.

** Dispositions particulières : l'accord d'intéressement doit être déposé dans un délai de 15 jours à compter de la date limite fixée pour sa conclusion.*

Comment les mettre en place au niveau de la branche ?

Les différents dispositifs d'épargne salariale peuvent être institués par un accord de branche.

Ce niveau de négociation de l'épargne salariale peut être utile dans les secteurs d'activités où l'on trouve des entreprises de petite taille.

Les organisations liées par une convention de branche ont l'obligation de se réunir **une fois tous les 5 ans** pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs Plan(s) d'épargne salariale interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu en la matière au sein de la branche.

Pour un accord de branche, le dépôt s'effectue auprès de la **Direction Générale du Travail (DGT)** et ce, selon les mêmes modalités que pour un accord mis en place au niveau de l'entreprise.

L'adresse pour l'envoi du courriel est depot.accord@travail.gouv.fr.

AGRICA EPARGNE vous accompagne

Fort de son expérience du paritarisme, AGRICA EPARGNE, filiale du Groupe AGRICA, dispose d'un savoir-faire en matière de négociation, d'accompagnement, de mise en place et de suivi d'accords.

AGRICA EPARGNE est aux côtés des entreprises dans la mise en place du dipositif au travers de :

- la recherche de la solution d'épargne salariale la plus appropriée
- la rédaction du dispositif
- l'accompagnement des formalités administratives
- la prise en charge de l'information auprès des salariés
- l'information sur les évolutions réglementaires

A SAVOIR

Profiter d'un service personnalisé

Avec un réseau de délégations régionales et de conseillers spécialiés, AGRICA EPARGNE, offre une expertise reconnue un accompagnement personnalisé et une réelle proximité avec ses entreprises clientes.

Chaque entreprise cliente est en relation avec un conseiller dédié qui lui assure un service personnalisé.

Groupe AGRICA
www.groupagrica.com

AGRICA ÉPARGNE – Filiale des institutions de prévoyance membres du Groupe AGRICA
Siège social : 21, rue de la Bienfaisance – 75382 Paris cedex 08
Tél. : 01 71 21 60 78 – Fax : 01 71 21 60 42 – www.agrica-epargnesalariale.com

RCS Paris B 449 912 369 – S.A.S au capital social 3 000 000 € – N° d'agrément AMF GP 04 005

Réf. : 82077 – 01-2014 – Document non contractuel